

Istiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis
 Vol.2 / No.2: 104-113, Juli 2016, ISSN : 2460-0083

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU GENTENG BANYUWANGI

Drs. Ribut Suprpto, M.Si
Institut Agama Islam (IAI) Darussalam Blokagung

INTISARI

Bank sebagai lembaga keuangan yang memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Di Indonesia mempunyai sistem perbankan dual banking yaitu bank syariah dan bank konvensional. Perbankan Islam di Indonesia memiliki tujuan secara umum yaitu, untuk mendorong penerapan sharing resiko, mempromosikan kewirausahaan, melemahkan perilaku spekulatif, dan menekankan kesucian akad. Demi tercapainya tujuan perbankan Islam tersebut, perlu tambahan menerapkan standar tata perilaku yang mendukung berjalannya perbankan Islam mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP genteng banyuwangi. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada BRI Syariah KCP Genteng. Variabel-variabel yang dianalisa meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja. Variabel-variabel tersebut disusun menjadi sebuah model yang diestimasi menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diujicobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitas. Dengan Hipotesa H_a : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi. H_o : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hasil yang dicapai signifikan atau tidak, maka harga F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak artinya signifikan, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima artinya tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 9,909 lebih besar dari pada 3,98 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat

sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal, Siagian (2006:154). Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja yang keras, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Menurut Nitisemito (1991: 199) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah?

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.

1. Perbankan Syariah

Perbankan syariah di indonesia merupakan refleksi kebutuhan atas sistem perbankan yang dapat memberikan kontribusi kepada stabilitas sistem keuangan nasional. Industri perbankan syariah juga mencerminkan permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan alternatif yang menyediakan jasa perbankan yang memenuhi prinsip syariah. Perkembangan ekonomi islam di indonesia ditandai dengan perkembangan lembaga keuangan syariah, Secara legalisasi perbankan syariah telah dituangkan dalam UU No.7 Tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana di ubah dengan UU No.10 Tahun 1998 (Amir Machmud, 2010: 59).

2. Disiplin Kerja

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan akan mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu, maka diharapkan mampu menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya produktivitas kerja maka perlunya disiplin kerja sehingga dapat mencapai target sesuai dengan target suatu instansi. (Sutrisno, 2011: 104)

Anwar Prabu (2009:129) menyatakan bahwa disiplin kerja itu ada dua bentuk yaitu:

- a Disiplin *Preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasar untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara *preventif*, pegawai dapat memelihara diri dari peraturan perusahaan. Disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang

berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian bagian sistem yang ada dalam organisasi.

- b) Disiplin *Korektif* adalah satu upaya mengerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin *korektif* memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan (2004:194).

- 1) Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.
- 2) Teladan Pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.
- 3) Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Pengawasan Melekat (WASKAT) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.
- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukamn yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Disiplin kerja pada zaman Rasulullah saw perang Islam bertujuan untuk membela diri dan melindungi kaum tertindas dan kaum yang lemah dari ancaman orang-orang kafir yang berusaha menyalakan Islam dan kaum muslimin dari muka bumi. Berperang di zaman Rasulullah didasari semata-mata karena Allah swt dan Rasulnya, jadi bukan karena unsur lainnya yang berorientasi dunia dan kemegahan saja. Dalam berperang di jalan Allah swt menjadi sebuah tolok ukur keimanan dan kesabaran seseorang. Allah swt menegaskan dalam surah Ali Imran:142

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاءُوا بِهَذَا مِنْكُمْ وَيَعْلَمُ
الصَّابِرِينَ (على عمران)

Artinya:

“Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, pada hal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad di antaramu dan belum nyata orang-orang yang sabar?” (Ali Imran: 142).

Menurut Sutrisno (2011:104) Hubungan Disiplin dengan Produktivitas kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan akan mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu, maka diharapkan mampu menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya produktivitas kerja maka perusahaan harus menerapkan disiplin kerja yang baik sehingga dapat mencapai target sesuai dengan target suatu instansi. Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni Proses Transformasi potensi manusia kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:78) Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memumuskan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi
- b) Lingkungan kerja Non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang perlu harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63)

- 1) Bangunan tempat kerja;
- 2) Ruang kerja yang lega;
- 3) Ventilasi pertukaran udara;
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan;
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk para karyawan;

Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Kartono (1995: 161) adalah :

- a Tutar kata di antara tenaga kerja,
- b Sikap tolong menolong,
- c Sikap saling menegur dan mengoreksi
- d Kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara Tenaga kerja.

4. Teori Produktivitas Kerja Karyawan

- a. Pengertian produktivitas kerja karyawan

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan. (Payaman J. Simanjuntak, 2000 :6) Produktivitas adalah kemampuan seperangkat

sumber–sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Sinungan (2000: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian;
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi;
 - c. Kondisi kerja;
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental;
 - 2) Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas;
 - b. Keanekaragaman tugas;
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus);
 - d. Kepuasan kerja;
- b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

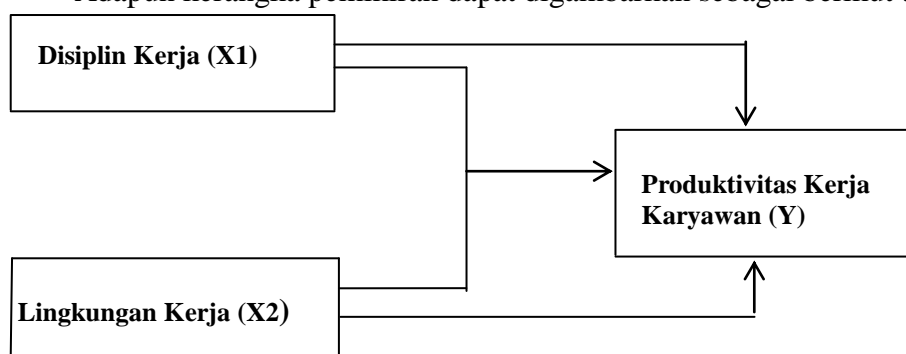
Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tindakan konstruktif;
- 2) Percaya pada diri sendiri;
- 3) Bertanggungjawab;
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan;
- 5) Mempunyai pandangan kedepan;
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah;
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan;
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimiliki;
- 9) Semangat kerja untuk mendorong mereka untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. (Miftahol Arifin dkk, 2015:27)

Jadi dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan teknis hasil input yang dihasilkan oleh kinerja pegawai dengan waktu yang sudah di tentukan. Produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil ataukah tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja pegawai. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama satu bulan mulai bulan Mei 2016 sedangkan lokasi pada kantor PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng. Di Jl. Wahid Hasyim No 11 Genteng Kulon, Genteng, Banyuwangi, Jawa Timur.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis peneliti ini menggunakan metode kuantitatif. Merupakan sebuah penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana penelitian yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan obyek yang penelitian. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja pada BRI Syariah KCP Genteng.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BRI Syariah KCP Genteng 14 Karyawan dengan penelitian sebagai berikut. Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik di ambil semua, akan tetapi jika jumlah subyeknya besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau lebih. Dalam penelitian ini karena subyeknya hanya berjumlah 14 karyawan BRI Syariah KCP Genteng maka peneliti menggunakan populasi sensus, jadi semua karyawan dijadikan subyek penelitian.

D. Jenis Data Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Suharsimi Arikunto (1999:96) Data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan. Berdasarkan data definisi tersebut, data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data langsung berupa jawaban-jawaban yang diperoleh melalui tes kuesioner dari para responden.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti misalnya menggunakan koesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan. (Wiratna Sujarweni, 2014:73)

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan dan data skunder yang merupakan sumber-sumber pustaka perusahaan, misalnya mengenai sejarah perusahaan.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya

hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Persamaan regresi ganda di Rumuskan:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : \hat{Y} (Minat Nasabah), X_1 (Variabel Promosi), X_2 (Variabel Tempat), a (Nilai konstanta), b_1 (Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y), b_2 (Koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y)

2. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas (X_1, X_2) pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model. Model dianggap baik bila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu (Gujarati, 1995:131).

3. Uji F (Simultan)

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a: \text{minimal satu koefisien } b_i \neq 0$$

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

- a. $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

- b. $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden Informan.

- a) Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden terdiri dari 3 (40 %) berjenis kelamin wanita dan sisanya sebanyak 11 (60 %) berjenis kelamin pria, ini menunjukkan bahwa komposisi jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita.

- b) Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan nasabah yang dijadikan responden dapat diketahui bahwa 14 responden terdiri dari 4 (30 %) pendidikan terakhir SLTA, 6 (40 %) pendidikan terakhir S1, 4 (30%) pendidikan terakhir S2, ini menunjukkan bahwa komposisi nasabah didominasi oleh nasabah yang pendidikan terakhir S1.

- c) Responden Berdasarkan Usia

Usia karyawan yang dijadikan responden dapat diketahui bahwa 14 responden terdiri dari 1 (6,6 %) berusia ≤ 20 tahun, 7 (53,4 %) berusia 21-30 tahun, 6 (40 %) berusia 31-40 tahun, ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden didominasi pada usia 21-30 tahun.

B. Hasil Analisis Data.

Penelitian yang dilaksanakan di BRI Syariah KCP Genteng, Banyuwangi menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode itu dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, dari judul penelitian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi, bagaimana perilaku

karyawan mengenai disiplin waktu dalam bekerja di perusahaan dan lingkungan yang kurang mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja yang baik, dan berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng,

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan penelitian tersebut menghasilkan analisis regresi linier berganda bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang. Dan penelitian terdahulu yang mendukung oleh Lucy Silvia Malini dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Sumatera Barat. Dari penelitian tersebut menghasilkan dari Dengan menggunakan metode Regresi berganda bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang.

Penelitian ini di dukung oleh pustaka yang mendukung yaitu Malayu Hasibuan 2004. Tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan yang bukunya berjudul manajemen sumber daya manusia, Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang diperoleh adalah berupa hasil penyebaran kuesioner (angket) pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng analisis ini diambil oleh penulis yang datang langsung karyawan BRI Syariah KCP genteng.

Sesuai dengan permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng, setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik maka dapat didiskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengujian tiap instrumen variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan bahwa:
 - a) Saya datang tepat waktu dalam bekerja = 2,833
 - b) Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan = 3,009
 - c) Saya secara rutin mendapatkan saran dan arah dari pemimpin = 2,503
 - d) Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi kesempatan waktu = 3,079
 - e) Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan = 2,633
2. Pengujian tiap instrumen variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa:
 - a) Penataan tata ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja = 2,391
 - b) Ruang kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja = 2,391
 - c) Lingkungan perusahaan relatif lapang dan mampu menunjang proses kerja = 2,442
 - d) Keamanan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan = 2,372
 - e) Saudara mendapatkan ketentraman dan perlindungan dalam bekerja = 2,565
3. Pengujian tiap instrumen variabel produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa:
 - a) Saya mengetahui karakteristik peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan = 2,724
 - b) Pekerjaan yang saya tekuni dapat meningkatkan produktivitas kerja saya = 3,504
 - c) Saya memahami mekanisme kerja peralatan yang disediakan perusahaan = 2,480
 - d) Dengan program-program yang disediakan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja saya = 3,484
 - e) Saya patuh terhadap peraturan yg berlaku dalam ketentuan yg ditetapkan perusahaan = 2,958
4. Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa pendapat pengaruh yang signifikan antara analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI

Syariah KCP Genteng Hal ini ditunjukkan oleh uji F. F_{hitung} sebesar 9,909 kemudian membandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,98. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka mempunyai pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.

5. Untuk menentukan besarnya pengaruh secara parsial terdapat $Rx_1x_2 = 0,661$ besarnya pengaruh $k_p = R^2 = 0,661^2 = 43,69\%$, sedangkan pengaruh $Rx_1y = 0,745$ besarnya pengaruh $k_p = R^2 = 0,745^2 = 55,50\%$ dan sedangkan pengaruh $Rx_2y = 0,717$ besarnya pengaruh $k_p = R^2 = 0,717^2 = 51,41\%$. Dan untuk menentukan besarnya pengaruh secara simultan terdapat $Rx_1x_2y = 0,803$ besarnya pengaruh $k_p = R^2 = 0,803^2 = 64,48\%$.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh persepsi X_1 dan sikap X_2 sebesar 43,69% maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh persepsi X_1 terhadap perilaku konsumen Y sebesar 55,50% maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disebuah perusahaan.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial yang di dapatkan pengaruh sikap X_2 terhadap perilaku konsumen Y sebesar 51,41%. maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara signifikan.
4. Variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja keryawan BRI Syariah KCP Genteng adalah variabel disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai variabel disiplin kerja yang hasilnya 55,50% lebih besar dari variabel lingkungan kerja yang hasilnya 51,41%.
5. Ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja X_1 dan lingkungan kerja X_2 terhadap produktivitas kerja karyawan Y dalam meningkat prduktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng di buktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,909 > 3,98$ maka signifikan. Dan karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka tolak H_0 dan terima H_a . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Miftahol. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kopertais IV Press.
- Aria, Eko. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Perputaran Karyawan di Hotel "X" Surabaya*. Other Thesis, Petra Christian University, Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Black, James A dan Dean J., Champion. 20001. *Metode dan Masalah penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dwi Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadikusuma. 2000. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibun, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar.

- Imani, Safarinda. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang)*, (online), ([http diakses](http://diakses)).
- Kartono, Kartini. 1995. *Psikologi Umum*. Bandung: Mandar Maju.
- Koentjaraningrat, Selo Soemardjan. 1993. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Lilik Khoiriyah. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Machmud, Amir dan Rukmana. 2010. *Bank Syariah*. Jakarta: Erlangga
- Malini, Lucy Silvia. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Jafpa Comfeed Indonesia Tbk Cabang Sumatera Barat*, (Online), (diakses 28 mei 2016).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mardjan Dunggio. 2013. *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*, (Online), (<http://scholar.google.co.id>, diakses 16 Mei 2016).
- Nitisemito, Alex, S. 1982. *Managememen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex .S. 1991. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho Arianto, Dwi Agung. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, (online), Vol.9, No.2, (<https://www.example.edu/paper.pdf>, diakses 28 mei 2016).
- Nur Aeni, Iis Puspika Dewi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung*, (Online), (<https://jurnalorganisasimanajemen.files.wordpress.com>, diakses 13 Juni 2016).
- Nurrulloh, Mohammad. 1945. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur*, (Online), (diakses 28 mei 2016).
- Nuzsep Almigo. 2004. *The Relation Between Job Satisfaction And The Employees Work Productivity*, (Online), ([Http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237](http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237), diakses 16 Mei 2016).
- Regina Aditya Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ridwan Purnama. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*, (Online), ([Http://www.researchgate.net>publication](http://www.researchgate.net>publication), diakses 16 Mei 2016).
- Siagian, Sondang P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2000. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.